



**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**TESIS**

**“CONOCIMIENTO DEL USO DEL SIAF Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA  
TOMA DE DECISIONES DE LOS TRABAJADORES DE LA DRA – LORETO,  
PERIODO 2020”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
CONTADOR PÚBLICO**

**PRESENTADO POR:**

**LUIS ALBERTO ORBE CÁRDENAS  
GERARDO ANTONIO TAMANI MANUYAMA**

**ASESOR:**

**CPC. CARLOS EDUARDO RAMÍREZ HIDALGO, Dr.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2022**



**UNAP**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
FACEN  
"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



**ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS N° 023-CCGyT-FACEN-UNAP-2022**

En la ciudad de Iquitos, a los **08** días del mes de **abril** del año 2022, a horas: **05:00 p.m.** se dio inicio haciendo uso de la **plataforma Google meet** la sustentación pública de la Tesis titulada: **"CONOCIMIENTO DEL USO DEL SIAF Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA TOMA DE DECISIONES DE LOS TRABAJADORES DE LA DRA – LORETO, PERIODO 2020"**, autorizado mediante **Resolución Decanal N°0568-2022-FACEN-UNAP** presentado por los Bachilleres en Ciencias Contables **LUIS ALBERTO ORBE CÁRDENAS** y **GERARDO ANTONIO TAMANI MANUYAMA**, para optar el Título Profesional de **CONTADOR PÚBLICO** que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

<b>CPC. ANDRÉS MURRIETA DÁVILA, Mg.</b>	<b>(Presidente)</b>
<b>CPC. OTTO RUIZ PAREDES, Mg.</b>	<b>(Miembro)</b>
<b>ECON. VICTOR LINARES PEZO, Mg.</b>	<b>(Miembro)</b>


Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **SATISFACTORIAMENTE**

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADAS** con la calificación **BUENA ( 16 )**.

Estando los Bachilleres aptos para obtener el Título Profesional de Contador Público.

Siendo las **06:30 p.m.** del **08** de **abril** del 2022, se dio por concluido el acto académico.

  
**CPC. ANDRÉS MURRIETA DÁVILA, Mg.**  
Presidente

  
**CPC. OTTO RUIZ PAREDES, Mg.**  
Miembro

  
**ECON. VICTOR LINARES PEZO, Mg.**  
Miembro

  
**CPC. CARLOS EDUARDO RAMIREZ HIDALGO, Dr.**  
Asesor

*Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación*

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto  
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: [facen@unapiquitos.edu.pe](mailto:facen@unapiquitos.edu.pe)  
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



## **JURADO Y ASESOR**



**CPC. ANDRÉS MURRIETA DÁVILA, Mg.**  
Presidente  
MATRICULA N°10-0359



**CPC. OTTO RUIZ PAREDES, Mg.**  
Miembro  
MATRICULA N°10-0465



**ECON. VICTOR LINARES PEZO, Mg.**  
Miembro  
CELOR N°269



**CPC. CARLOS EDUARDO RAMIREZ HIDALGO, Dr.**  
Asesor  
MATRICULA N°10-203

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ellos hemos logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser su hijo, son los mejores padres.

**(LUIS ALBERTO ORBE CÁRDENAS)**

Esta tesis está dedicada a mis padres, quienes me enseñaron que el mejor conocimiento que se puede tener es el que se aprende por sí mismo.

También está dedicado a mis hermanos, quienes me enseñaron que incluso la tarea más grande se puede lograr si se hace un paso a la vez.

**(GERARDO ANTONIO TAMANI MANUYAMA)**

## **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar, a Dios, por sobre todas las cosas, que siempre nos acompaña para conducirnos a un por un sendero correcto de la vida. A nuestros los docentes de la Escuela de Contabilidad, cuyos aportes nos ayudaron significativamente en nuestra vida profesional y para el desarrollo de esta investigación. A nuestro asesor, CPCC. Carlos E. Ramírez Hidalgo, Dr. Por apoyarnos de inicio a su fin en nuestra tesis con su conocimiento y experiencia en trabajo de investigaciones A todos nuestros amigos y compañeros que siempre estuvieron ahí para apoyarnos y brindar su apoyo cuando era necesario.

**(LUIS ALBERTO ORBE CÁRDENAS)**

En primer lugar, a Dios por mostrarme el camino a seguir, CPCC. Carlos E. Ramírez Hidalgo, Dr. Por sus consejos y recomendaciones en la elaboración de la presente investigación.

A mis docentes en la escuela de Contabilidad de FACEN quienes me impartieron sus conocimientos, sabiduría y herramientas durante el proceso de formación profesional.

Por último, a mis familiares y amigos quienes me brindaron su apoyo moral durante este proceso. Muchas Gracias.

**(GERARDO ANTONIO TAMANI MANUYAMA)**

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICAS	ix
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1. Antecedentes	5
1.2. Definición De Términos Básicos	15
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	19
2.1. Formulación De La Hipótesis	19
2.2. Variables Y Su Operacionalización	20
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo Y Diseño	21
3.2. Diseño Muestral	21

3.3. Procedimiento De Recolección De Datos	22
3.4. Procesamiento Y Análisis De Datos	23
3.5. Aspectos Éticos	23
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	25
4.1. Procesamiento y Análisis de los Datos del Resultado	25
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	33
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	38
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	39
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	40
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumento de recolección de datos.	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de conocimiento sobre el uso del SIAF	26
Tabla 2. Calidad de trabajo en el desempeño laboral en la toma de decisiones	27
Tabla 3. Disciplina en el desempeño laboral en la toma de decisiones	29
Tabla 4. Desempeño laboral	31
Tabla 5. de contingencia	33
Tabla 6. Prueba de Chi-Cuadrado	34
Tabla 7. Prueba simétrica	35
Tabla 8. Prueba de contrastación de hipótesis	36



## ÍNDICE DE GRÁFICAS

<b>Gráfico 1. Nivel de conocimiento sobre el uso del SIAF .....</b>	<b>26</b>
<b>Gráfico 2. Calidad de trabajo en el desempeño laboral en la toma de decisiones .....</b>	<b>28</b>
<b>Gráfico 3. Disciplina en el desempeño laboral en la toma de decisiones .....</b>	<b>30</b>
<b>Gráfico 4. Desempeño laboral .....</b>	<b>32</b>

## RESUMEN

Este trabajo de investigación nos ayuda a ver de como los trabajadores de una institución demuestran sus habilidades en el trabajo donde muchas veces se comete errores pero al final se logra corregir este investigación esta se cataloga como el Conocimiento del uso del SIAF el desempeño laboral en la toma de decisiones en los trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto, perdido 2020, se planteó la hipótesis que si existe relación directa entre el conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral en la toma de decisiones en los trabajadores involucrados de la DRA-L, 2020. Se realizó el método para la investigación es el descriptivo correlacional, debido a que cada variable fue descrita de acuerdo a su comportamiento, su muestra de la investigación fue conformado por 41 trabajadores involucrados de la DRA-L, 2020, con una cita cuadrada de 65, 879 con un nivel de confianza de 95%, todo esto fue gracias a la ayuda de la administración, nos pudo brindar la información donde se utilizó un cuestionario y una guía, con esto se pudo desarrollar la de la investigación, en conclusión, se demostrar la aceptación de la hipótesis formulada, que hay existe relación directa entre el conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral en la toma de decisiones en los trabajadores involucrados de la DRA – L, 2020.

**Palabras clave:** Determinar el conocimiento SIAF y Desempeño laboral en toma de decisiones

## **ABSTRACT**

This research work helps us to see how the workers of an institution demonstrate their skills at work where mistakes are often made but in the end this research is corrected, this is cataloged as the Knowledge of the use of the SIAF the work performance in the decision-making in the workers involved in the Regional Agrarian Directorate of Loreto, lost 2020, the hypothesis was raised that if there is a direct relationship between knowledge of the use of the integrated financial management system and job performance in decision-making in workers involved in the DRA-L, 2020. The method for the research was descriptive correlational, because each variable was described according to its behavior, its research sample was made up of 41 workers involved in the DRA-L , 2020, with a square quote of 65, 879 with a confidence level of 95%, all this was thanks to the ay help of the administration, he was able to provide us with the information where a questionnaire and a guide were used, with this the research could be developed, in conclusion, the acceptance of the formulated hypothesis was demonstrated, that there is a direct relationship between the knowledge of the use of the integrated financial management system and job performance in decision-making in the workers involved in the DRA – L, 2020.

Keywords: Determine SIAF knowledge and job performance in decision making

## INTRODUCCIÓN

El estado cada vez más moderniza los sistemas administrativos para poder dar un buen manejo a la gestión pública es por ellos que gracias al Sistema Integrado de Administración Financiera SIAF, es un instrumento que registra información financiera de todas las entidades públicas, de todas las entidades a nivel local, regional y nacional. El objetivo fundamental es administrar y controlar lo que ingresa y lo que se gasta en el sector con un control de seguimiento al presupuesto público. El reto de este sistema es lograr la cobertura de operación por parte de las Unidades Ejecutoras al 100%, es decir, que cada una de estas áreas logren el registro al 100% de las operaciones de ingresos y gastos para cumplir las metas institucionales (Farías y Pimenta, 2011).

La información financiera lo maneja todos los gobiernos nacionales, regionales y locales es por ellos que son criticadas, por la falta de eficiencia en la asignación de los recursos, por otro lado, se puede observar que el personal no conoce el buen manejo del SIAF, es por ellos se pide que cada institución brinde constantes capacitaciones al personal para dar un buen desempeño laboral. La DRA-Loreto cuenta con diversas áreas administrativas como la oficina de Contabilidad y Tesorería, Logística, Recursos Humanos y oficina de Presupuesto áreas en las cuales los trabajadores usan el sistema para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. La Investigación, tiene por fin el correlacionar los problemas presentados en cuanto al desempeño

efectivo de los trabajadores, cuyo posible origen o causa, es un bajo nivel de conocimiento respecto a lo que es y cómo se utiliza el software del Sistema Integrado de Administración Financiera.

Problema general: ¿Qué relación existe entre el conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral en la toma de decisiones de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto, 2020?

Problemas específicos:

- ¿Cuál es el nivel de conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto, 2020?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la toma de decisiones en su dimensión de calidad de trabajo de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto, 2020?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la toma de decisiones en su dimensión de disciplina laboral de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto, 2020?
- ¿Cómo se encuentra el desempeño laboral en la toma de decisiones de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto, 2020?

En base a las interrogantes propuestas es que se plantea como objetivo lo siguiente:

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el nivel conocimiento del uso del SIAF y el desempeño laboral en la toma de decisiones de los trabajadores de la DRA – Loreto. Periodo 2020.

Objetivos específicos:

- Establecer el nivel de conocimiento sobre el SIAF por parte de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto Periodo 2020.
- Establecer el nivel de desempeño laboral en la toma de decisiones en su dimensión de calidad de trabajo de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto, Periodo 2020
- Establecer el nivel desempeño laboral en la toma de decisiones en su dimensión de disciplina laboral de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto periodo 2020.
- Establecer el nivel de desempeño laboral en la toma de decisiones de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto periodo 2020.

La presente investigación es muy importante ya que no existe un análisis específico sobre los del manejo del uso del SIAF en el sector Publico, sobre todo en el desempeño laboral por parte de los trabajadores, es por ello que

se desea realizar la investigación con el fin de poder identificar políticas que incentiven una mayor capacitación en el uso del SIAF para dar una buena atención en la administración pública.

La estructura de la investigación se desarrolla de la siguiente manera: En el Capítulo I se describe el marco teórico, donde se explican los antecedentes y bases teóricas del estudio que sostienen las hipótesis y ayudan en la explicación de todos los resultados obtenidos; el Capítulo II contiene las hipótesis y variables con las que se procesa y analiza la investigación; en el Capítulo III se explica y justifica la metodología aplicada para el logro de los objetivos; el Capítulo IV presenta los resultados conseguidos; el Capítulo V desarrolla la discusión de la investigación, comprobando el comportamiento de las variables utilizadas y relación que existe entre las mismas durante el período en mención. Finalmente se dan a conocer las conclusiones, recomendaciones y anexos derivadas de la investigación.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1. Antecedentes**

En el año 2016, la tesis tuvo como objetivo determinar si el Sistema Integrado de Administración Financiera – Sector Público (SIAF – SP) tiene influencia en la Integración Contable en la Municipalidad Distrital de Ninacaca, periodo 2016. La investigación influye en la Integración Contable en la Municipalidad; donde determina la necesidad de actualizar el sistema que es utilizado por el personal de la Municipalidad Distrital de Ninacaca en las diferentes Oficinas del Área de Administración. El método es de tipo descriptivo correlacional y se aplicó una encuesta a un total de 11 trabajadores. Los resultados indican que el Sistema Integrado de Administración Financiera – Sector Público (SIAF – SP) tiene influencia significativa en la Integración Contable en la Municipalidad; donde se muestra el manejo de información que se administra, la ejecución presupuestaria que se contabiliza de las diversas operaciones financieras. (Atencio, 2017, p. 62).

En el año 2018, se desarrolló la investigación la “Preparación y Presentación de la Información Financiera y Presupuestal Trimestral de la Municipalidad Distrital de Cuturapi, Periodo 2017”, su objetivo es analizar las operaciones del SIAF, se aplicó un cuestionario para las Operaciones SIAF y la información Contable. su muestra está



compuesta por los trabajadores del área de Contabilidad, Planificación y Presupuesto de la MDC, el método es deductivo de tipo descriptivo - no experimental; concluye: que hay dificultades en el Cierre Financiero y Presupuestal como muestran los encuestados en 40% y 60%, causando el incumplimiento de Información Contable de trimestres I y III del año 2017. (Mamani, 2019, p. 86).

En el año 2016, la investigación determina el uso del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF – SP) influye en la Ejecución Presupuestal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2016”. La investigación es de tipo no experimental y descriptivo correlacional de corte transversal. Como instrumento el cuestionario, se somete a criterio de validados de expertos donde el estadístico alfa de Cronbach es un índice para el instrumento del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF – SP) influye en la ejecución presupuestal donde muestra una alta fiabilidad del instrumento. Población y muestra, es el total de trabajadores involucrados en las áreas que manejan el sistema financiero de un total de 25 trabajadores de la UNAMAD. El resultado muestra la existencia de correlación significativa entre las variables de estudio, con un coeficiente de correlación de R de Pearson, semejante a la correlación positiva media. (Usca, 2018, p. 78).

En el año 2018. La investigación de la tesis, tiene el objetivo de determinar la aplicación de la normatividad en el uso de la Plataforma SIAF con la inserción de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT en el Sistema Integrado de Administración Financiera - SIAF, el impacto es eficiente y operativa de la Tesorería de la SUNAT. Este sistema sirve para las líneas de negocio a las que provee, donde afectando el cumplimiento de su objetivo, el Estado en última instancia trata que los ciudadanos estén informados. La metodología se comprende por técnicas de recolección de datos a través de herramientas como el cuestionario y la entrevista, donde fue dirigidas a los usuarios del Sistema. El resultado concluye como consecuencia de la inserción de la SUNAT en el SIAF SP, ha impactado negativamente en la eficiencia operativa de la Tesorería de la SUNAT. (Ramírez, 2021, p. 75).

En el año 2018, La tesis tiene el objetivo de determinar la relación entre el Sistema Integrado de Administración Financiera y la Gestión Presupuestal en la Municipalidad del Distrito de Namora, periodo 2018, la hipótesis, se relaciona significativamente con la gestión presupuestal de la Municipalidad del Distrito de Namora, la población y muestra son trabajadores que manejan el SIAF en la Municipalidad del Distrito de Namora, que son un total de 20 personas. El resultado del instrumento tuvo una confiabilidad de 0.849, calculado con el Alfa de Cronbach.

Donde los módulos presupuestal y financiero del SIAF en la Municipalidad del Distrito de Namora, periodo 2018, la muestra se conoce el sistema con capacitación en el uso del SIAF, se obtuvo un valor del coeficiente de correlación de Spearman de 0.653, con una significancia menor a 0,05; se concluye que existe una relación positiva y significativa entre el SIAF y la Gestión Presupuestal en la Municipalidad del Distrito de Namora, periodo 2018. (Sánchez, 2020, p. 83).

### **Bases Teóricas**

EL SIAF, este ayuda al sistema de registro único del uso de los recursos públicos es utilizado como herramienta de Gestión Financiera, Presupuestal ayuda al soporte de la administración de las Finanzas Públicas. el SIAF-SP constituye un mecanismo de apoyo para el registro, procesamiento y generación de la información relacionada con la Administración Financiera del Sector Público. Esta información ayuda en lograr que las entidades y organismos del Sector Público, a nivel nacional, regional y local

Está relacionado a la Gestión Financiera del Tesoro Público con las Unidades Ejecutoras.

## **Ministerio de Economía y Finanzas – MEF (2019)**

**Chiavenato I.** Las instituciones son organizaciones que debe considerarse desde un punto de vista eficiente y simultánea.

Eficientemente se alcanza resultados, para la medida de utilización de recursos durante el proceso. “Después de todo, no siempre los resultados van de la mano. (Pág. 127)

**Álvarez** (2011), en sus investigación del SIAF, nos dice es un sistema de proceso de operaciones, donde se enlaza por el ministerio de economía y finanzas (MEF), que el proceso de ejecución presupuestal, financiero y contable, realiza por un registro único de operaciones, señalando información con mayor rapidez, precisión e integridad, válida en la toma de decisiones por los diferentes niveles de organización gubernamental (pág. 2).

**Prieto** (2012), muestra que el sistema integrado de administración financiera realiza tres niveles de gobierno, estos son: Gobierno nacional, Gobierno regional y sus unidades ejecutoras y organismos descentralizados; y el Gobierno local: Incluye a las municipalidades provinciales y distritales del país. (Pág. 23)

**Ferreyros Canock** (2014), La Sociedad de Comercio Exterior, manifiesta el Perú tiene que ser competitivo con otros países, el Estado tiene que ser dinámico y rápido. Agilizar los procesos de gestión. Se tiene que comparar a los países de la región y del mundo más competitivos, el 40% de tiempo se

demora en aprobar un proyecto de inversión, hay que desarrollar una estrategia para reducir la brecha. El proceso de gestión pública debe realizar transformaciones en la economía y administración pública. Las reformas ayudan a generar cambios en la forma en la que el Estado desempeña sus funciones. El proceso de democratización y la profundización de la economía de mercado. resulta en los países que han sido diferentes debido a diversos factores externos e internos al Estado y sus instituciones. (Pág. 36)

**Echevarría y Cortazar (2007)**, se desarrolló la investigación de las reformas de administración y empleo público en América Latina, es el agregado de organizaciones, personas, reglas formales e informales, capacidades y prácticas, su misión normativa es en las políticas, leyes y presupuesto para los ciudadanos. La administración pública son las expectativas sobre el funcionamiento del Estado con los ciudadanos”. La reforma de la administración pública es un conjunto de intervenciones que pretenden realizar incentivos institucionales para que los funcionarios tiendan a una mayor eficiencia, eficacia y responsabilidad para la ciudadanía. (Pág. 139)

El Perú, tiene un proceso de modernización de la gestión del Estado con la finalidad de buscar mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, para lograr una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos. El objetivo es alcanzar un Estado:

- a. Al servicio de la ciudadanía.
- b. Con canales efectivos de participación ciudadana.
- c. Descentralizado y desconcentrado.
- d. Transparente en su gestión.
- e. Con servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados.
- f. Fiscalmente equilibrado.

**(art. 4, Ley 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, 2002).**

#### **El Sistema Integrado de Administración Financiera.**

El Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF), es una herramienta importante en la administración financiera, nos integra varios subsistemas, para procesar, informar de la ejecución de los recursos públicos, cuenta con una base de datos, para la toma de decisiones oportunas y permite un control interno más eficiente y eficaz.

El SIAF está construido por cliente/servidor por transferencia de archivos entre el servidor y los clientes. permite realizar la transferencia de información mediante el Internet. la base de datos de los clientes, los usuarios de las entidades registran transacciones relacionadas con la formulación del presupuesto de ingresos y gastos, sus modificaciones y la ejecución, de las

operaciones de tesorería, la contabilidad, las operaciones de endeudamiento público y otras. Estas operaciones son transmitidas a la base de datos central.

### **Ministerio de Economía y Finanzas – MEF (2019)**

Manual de Procedimientos del Sistema Integrado de Administración Financiera

1. **Módulo Administrativo:** Nos permite el registrar de operaciones de gastos e ingresos en su marco presupuestal y programación del compromiso anual.
2. **Módulo de Conciliación de Operaciones del SIAF:** Tiene el objetivo de permitir la Conciliación del Marco y Ejecución Presupuestaria entre la información de la Base de datos del MEF y el Cliente Servidor.
3. **Módulo Contable- SIAF:** Elaborar las notas de contabilidad, presupuestal, donde los registros administrativos de ingresos y gastos, consolidar la información contable la información se desplaza por medio de transferencia de datos al aplicativo de la página web del Ministerio de Economía y Finanzas través del Módulo Contable- Información Financiera y Presupuestaria, este módulo permite elaborar los Estados Financieros, Presupuestarios y los Anexos respectivamente y cumplir con la presentación y sustentación ante la Dirección General de Contabilidad Pública.
4. **Módulo de Control de Pago de Planillas (MCP)**: Ministerio de Economía y Finanzas (2019), manifiesta que el procedimiento para

efectuar el registro y mantenimiento de los datos personales y laborales del Personal Activo, Pensionistas y Contratos Administrativos de Servicios que laboran en la Unidad Ejecutora, para efecto de las Operaciones de Tesorería, tales como el pago mediante el abono en cuentas bancarias individuales, entrega de claves, giros electrónicos, entre otros, que requiera de la validación de datos del personal.

5. **Módulo de Ejecución de Proyectos (MEP):** Ministerio de Economía y Finanzas (2019), permite reportar al Banco Interamericano de Desarrollo y Banco Mundial, su Información Financiera mediante los Formatos oficiales de los Bancos con el propósito de orientar a los usuarios de los Proyectos de Inversión Pública.
6. **Módulo de Deuda Pública:** Ministerio de Economía y Finanzas (2019), este módulo describe los procedimientos para efectuar el registro, procesamiento y generación de los datos de la Concertación, Desembolsos y Notas de Pago de las Unidades Ejecutoras de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, según lo establecido en la normatividad. Asimismo, la integración entre el Módulo de Deuda Pública y el Módulo Administrativo de uso obligatorio para el Usuario.
7. **Módulo de Formulación: Ministerio de Economía y Finanzas (2019),** nos muestra cómo se describe el procedimiento para el registro de las diferentes fases del Proceso Presupuestario, en la cual las Unidades Ejecutoras definen la Estructura Funcional Programática de su Presupuesto Institucional, seleccionan las Metas Presupuestarias



Propuestas durante la fase de Programación y consignan las Cadenas de Gasto, montos y los Rubros para el siguiente Ejercicio Fiscal.

8. **Módulo de Proceso Presupuestarios – MPP:** Ministerio de Economía y Finanzas (2019), en este módulo presenta los procedimientos para el registro en el MPP, los cuales permitirán a las Unidades Ejecutoras, realizar los cambios en los Créditos Presupuestarios (Créditos Suplementarios y Transferencias de Partidas) tanto a nivel Institucional como a nivel Funcional Programático (habilitaciones y anulaciones) e incorporar las nuevas Metas Presupuestarias. Además, a los Pliegos les permitirá consolidar esta información para transmitirla a la Dirección General de Presupuesto Público.

## **1.2. Definición De Términos Básicos**

### **Administración financiera**

Nos muestra que el conjunto de normas, principios y procedimientos utilizados de los sistemas de las entidades y organismos participantes en el proceso de planeamiento, captación, asignación, utilización, custodia, registro, control y evaluación de los fondos públicos. La autoridad central es el Ministerio de Economía y Finanzas, y es ejercida a través del viceministro de Hacienda. Los sistemas integrantes de la administración financiera del sector público son los siguientes: Sistema Nacional de Presupuesto, Sistema Nacional de Tesorería, Sistema Nacional de Endeudamiento y Sistema Nacional de Contabilidad. (Beckhard 1999, p. 27)

### **Buenas prácticas de administración financiera.**

Son acciones orientados a la ejecución de los recursos públicos con prácticas administrativas sólidas, sistemas contables oportunos y eficientes, mejoras en la transparencia de los recursos públicos, rendición de cuentas, reducción de los índices de corrupción y la consolidación de un sólido sistema de justicia. (Davis 1995, p. 35).

Las Competencias de recursos humanos. Son conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo en correspondencia con el principio de

Idoneidad Demostrada y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad, que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones. (Robbins y Judge, 2009, p. 353).

En su Ejecución financiera de ingresos y gastos, el proceso que determina los fondos públicos, formalizan el registro del gasto devengado, así como su correspondiente cancelación o pago.

(Lara, 2009, p. 56).

**Ejecución financiera de ingresos y gastos.** Nos muestra la determinación y percepción de los fondos públicos y, en su caso, la formalización y registro del gasto devengado, así como su correspondiente cancelación o pago.

**Ejecución presupuestaria.** Son las Etapa del proceso presupuestario en la que se perciben los ingresos y se atienden las obligaciones de gastos de conformidad con los créditos presupuestarios autorizados en los presupuestos.

**Gasto público.** concepto de gastos corrientes, gastos de capital y servicio de deuda, los realizan las entidades del sector público con cargo a los créditos presupuestarios aprobados en los presupuestos respectivos, para ser orientados a la atención de la prestación de servicios públicos y acciones desarrolladas por las entidades de conformidad con sus funciones y objetivos institucionales.

**Municipalidades.** Son órganos de gobierno local, tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia; promueven el desarrollo y economía local, y la prestación de los servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y planes nacionales y regionales de desarrollo. Las municipalidades se clasifican en provinciales y distritales cuyas competencias y funciones específicas, exclusivas y compartidas se estable en la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.

**Sistemas.** Los sistemas son conjunto de principios, normas, procedimientos, técnicas, e instrumentos mediante los cuales se organizan las actividades de la Administración Pública, que requieren ser realizadas por toda o varias entidades de los poderes del Estado, los Organismos Constitucionales y los niveles de gobierno. Son de dos tipos:

1.Sistemas Funcionales. Tienen por finalidad asegurar el cumplimiento de políticas públicas que requiere la participación de todas o varias entidades del estado.

2.Sistemas Administrativos. Tienen por finalidad regular la utilización de los recursos en las entidades de la administración pública, promoviendo la eficacia y eficiencia en su uso.

**Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF).** Es un sistema integrado por varios subsistemas que planean, procesan y reportan

información sobre los recursos financieros públicos. Incluye contabilidad, presupuesto, tesorería, deuda. Se aplica a distintos niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local).

El SIAF es un instrumento informático, que automatiza el proceso de ejecución presupuestal, financiero y contable, mediante un registro único de operaciones, produciendo información con mayor rapidez, precisión e integridad, válida para la toma de decisiones de los diferentes niveles gerenciales de la organización gubernamental.

**Recursos humanos.** Personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, en cualquier nivel jerárquico o tarea. Están distribuidos en los niveles de dirección, intermedio (gerencia y asesoría), operacional (técnicos, auxiliares y operativos, además de los supervisores de primera línea). Es el único recurso vivo y dinámico de la organización y decide el manejo de los demás, que son físicos o materiales.

## **CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1. Formulación De La Hipótesis**

**Hipótesis general:** Existe relación directa entre el nivel de conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral en la toma de decisiones de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto, Periodo 2020.

**Hipótesis específicas:**

1. El nivel de conocimiento que presentan los trabajadores sobre el SIAF de la Dirección Regional Agraria de Loreto Periodo 2020. Es bajo.
2. El desempeño laboral en la toma de decisiones en su calidad de trabajo de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto Periodo 2020. Es inadecuado.
3. El desempeño laboral en la toma de decisiones en su dimensión de disciplina laboral de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto Periodo 2020. Es inadecuado.
4. El desempeño laboral en la toma de decisiones de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto Periodo 2020. Es inadecuado.

## 2.2. Variables Y Su Operacionalización

Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Indicadores	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Medio de verificación
Conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera	Implica que toda persona responsable del manejo del sistema debe conocer el sistema integrado de administración financiera en todos sus módulos, procedimientos y funciones.	Cuantitativo	<p>¿Qué es?</p> <p>¿Qué registra?</p> <p>¿Qué tipo de herramienta es?</p> <p>¿Cuál es su fin?</p> <p>¿Cuál es el ámbito de aplicación?</p> <p>¿Cuáles son las áreas de intervención?</p> <p>¿Cuáles son los módulos que abarca?</p> <p>¿Cuál es el ente al que reporta cada módulo del SIAF?</p>	Ordinal:	Alto Media Baja	Transferencia histórica	MEF
Desempeño laboral en la toma de decisiones	Laboral es un grupo de operaciones laborales que un colaborador ejecuta para el desempeño de sus actividades, donde centralmente se envuelve en la disciplina, el ánimo, los cuales conllevan a forjar una excelente calidad de trabajo en su entorno laboral.	Cuantitativo	<p>Habilidades</p> <p>Iniciativa y creatividad</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Cooperación y trabajo en equipo</p> <p>Cumplimiento del plan de trabajo</p>	Ordinal:	Alto Estable Bajo	Calidad de trabajo  Disciplina Laboral	DRAL

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Tipo Y Diseño**

La metodología utilizada en la presente investigación es de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional pues este tipo de investigaciones buscan establecer el nivel de asociatividad entre variables, mediante un patrón predecible dentro de un grupo o población. (Hernández & Mendoza, 2018).

### **3.2. Diseño Muestral**

#### **Población de estudio**

Compuesta por los trabajadores que laboran en las áreas de administración, Tesorería, Contabilidad, Logística, Gerencia de Presupuesto y personal que hacen un total de 41 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Loreto en el periodo 2020.

#### **Tamaño de la población de estudio**

Estuvo conformada por 41 trabajadores de la de la Dirección Regional Agraria Loreto en el periodo 2020, que conforman el total de trabajadores de las áreas, administración, Tesorería Contabilidad, Logística, Recursos Humanos y Gerencia de Presupuesto.

#### **Muestreo o selección de la muestra**



La muestra estará conformada por la totalidad de la población, es decir con 41 trabajadores. Para determinar los elementos de la muestra tendremos en cuenta lo siguiente:

### **Criterios de selección**

Trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto en el Periodo 2020., con dos años o más de antigüedad nombrado o contratado por lo menos hasta diciembre de 2020 sin sanciones por faltas graves.

### **Criterios de exclusión**

Trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto, Periodo 2020, con menos dos años de antigüedad nombrado o contratado por lo menos hasta diciembre de 2020 con sanciones por faltas graves.

### **3.3. Procedimiento De Recolección De Datos**

Para la presente investigación, se utilizó como técnica la encuesta para la primera variable, con el objetivo de adquirir la información necesaria para el desarrollo de la investigación.

#### **Instrumento**

El instrumento de recolección de datos empleado para esta variable, fue el cuestionario. En cuanto a la variable desempeño laboral, se utilizó

como técnica la observación y como instrumento una guía, esto se debió a que la institución no mide el desempeño en la toma de decisiones por medio de una ratio, mucho menos mediante una autoevaluación, motivo por el cual la guía fue dirigida hacia el director regional de administración de la Dirección Regional Agraria de Loreto, quien se encargó de evaluar esta variable en cada uno de los trabajadores.

#### **3.4. Procesamiento Y Análisis De Datos**

Para la recolección de datos se realizará una serie de procesos, a través del cual se tabulará los datos obtenidos de las encuestas, para luego analizarlas e interpretarlas, asimismo se hará uso del SPSS, para obtener la confiabilidad y la correlación entre ambas variables.

- Seleccionar el programa estadístico (software SPSS)
- analizar y visualizar los datos por variable
- realizar análisis adicionales
- analizar Hipótesis
- evaluar confiabilidad
- presentación de tablas, gráficas, etc.

#### **3.5. Aspectos Éticos**

Para el desarrollo de la investigación se considera las normas APA sexta edición postuladas por la American Psychological Association (APA), por lo cual se reconoce la autoría de cada una de las teorías, referencias, citas y cualquier fuente de información que contribuyen en

el estudio. Y, por supuesto, se respetan los parámetros y políticas establecidas por la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

## **CAPÍTULO IV: RESULTADOS**

### **4.1. Procesamiento y Análisis de los Datos del Resultado**

Los datos de nuestro trabajo de investigación fueron procesados con los programas estadísticos Minitab versión 15.1.20.0, SPSS Statistics versión 23.0.0.0. en versión español y Ecotrim Versión 1.01; con a los programas estadísticos se realizó las tablas estadísticas, se aplicó la correlación de Person que nos determina la incidencia que existe entre variables, también se aplicó la regresión de las variables y se realizó la prueba de hipótesis.

Para el tratamiento de datos también se utilizó el programa de Excel versión 16.0.12130.20232; para graficar de cada una de las variables para mostrar su comportamiento.

### **Nivel de conocimiento sobre el uso del SIAF por parte de los trabajadores de la DRA – LORETO”, PERIODO 2020**

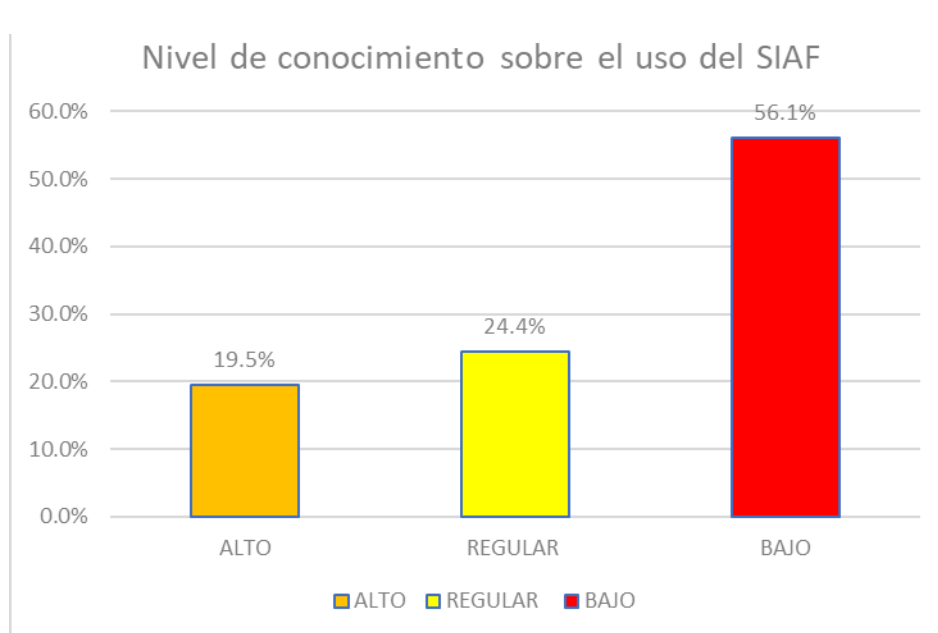
Para establecer el nivel de conocimiento se realizó la aplicación de una prueba para ver a los trabajadores que respuestas pueden correctas han contestado, entre una serie de opciones. Los resultados obtenidos se presentan a continuación:

**Tabla 1. Nivel de conocimiento sobre el uso del SIAF**

	F	%
<b>Bajo</b>	<b>23</b>	<b>56.1%</b>
<b>Regular</b>	<b>10</b>	<b>24.4%</b>
<b>Alto</b>	<b>8</b>	<b>19.5%</b>
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Cuestionario de preguntas elaboración propia.

**Gráfico 1. Nivel de conocimiento sobre el uso del SIAF**



**Fuente: Elaboración Propia**

### **Interpretación**

Gracias a la investigación realizada sobre el nivel de conocimiento sobre el uso del SIAF, se procedió a identificar la existencia de nivel bajo de conocimiento por parte de los trabajadores involucrados en el uso del sistema, con tantas dificultades se lograron determinar con éxito el significado del SIAF, luego se

tuvo problemas en las siguientes preguntas, con el nombre del tipo de herramienta que tiene sistema, la institución es responsable del seguimiento, de las áreas administrativas en la que se utiliza el sistema. Este puntaje más bajo, son donde se encuentran pocas respuestas correctas, de las preguntas 8 y 15, al identificar módulos que no pertenecen al SIAF, también se utilizados otros instrumentos para registrar transacciones de información financiera en la Dirección Regional.

**Nivel de desempeño laboral en la toma de decisiones en su dimensión de calidad de trabajo de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto Periodo 2020.**

Esta guía se desarrolló en forma teórico, el responsable de evaluar esta guía es director de administración de la Dirección Regional Agraria de Loreto, pues, el se encuentra en la facultad de evaluar el desempeño de su personal. Se recolecto los resultados conseguidos, se procedió a emplearon solo las respuestas concernientes a la dimensión calidad de trabajo. Es así que los resultados se presentan a continuación:

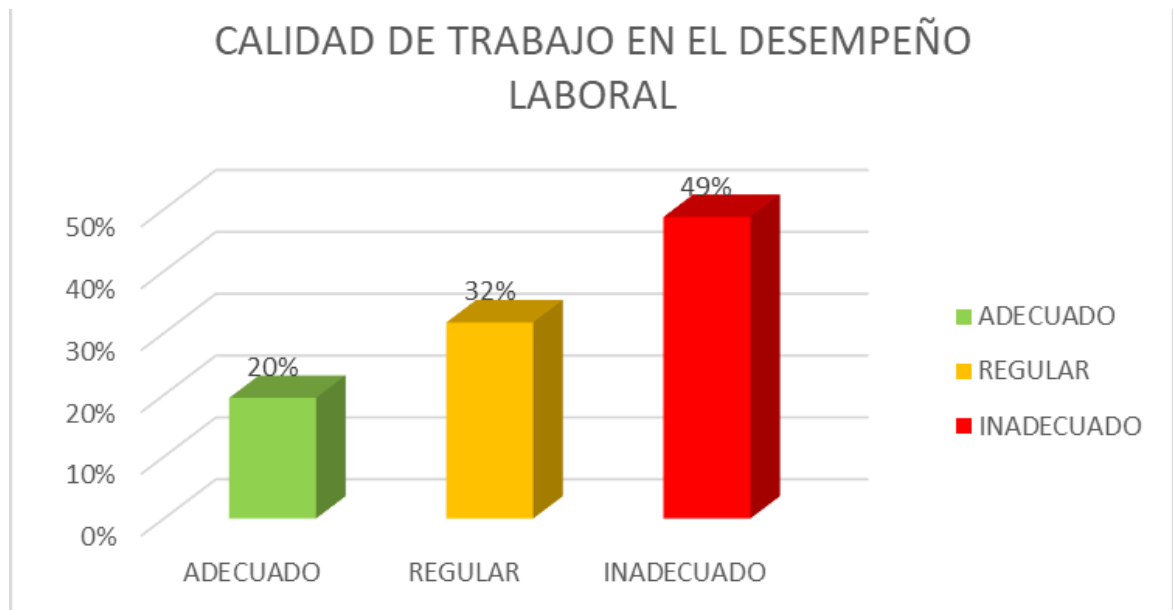
**Tabla 2. Calidad de trabajo en el desempeño laboral en la toma de decisiones**

	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Inadecuado</b>	20	49%
<b>Regular</b>	13	32%
<b>Adecuado</b>	8	20%
<b>Total</b>	41	100%

Fuente: Cuestionario de cuestionario de preguntas

Elaboración propia.

**Gráfico 2. Calidad de trabajo en el desempeño laboral en la toma de decisiones**



Fuente: Elaboración Propia

### **Interpretación**

Se analizó el nivel de desempeño en su dimensión de calidad de trabajo de los trabajadores involucrados en la Dirección Regional Agraria de Loreto, se logró determinar con una calificación inadecuado en un 49%, debido a su mayoría, se toman el tiempo en el proceso de inducción, en algunos momentos el personal trata de solucionar los problemas que suceden en el trabajo, es por ello que tienen un nivel bajo de ánimo, pocas ganas de aprender y perfeccionar sus técnicas y habilidades de trabajo.

**Nivel de desempeño laboral en la toma de decisiones en su dimensión de disciplina laboral de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto Periodo 2020.**

Esta guía se utilizó con el fin de evaluar a cada uno de los trabajadores para saber cómo es el comportamiento de cada uno de ellos donde son sujetos en la muestra, se procedió y recolecto la información, se validaron las respuestas que guardaban relación con la dimensión de disciplina laboral, y luego de haberlas tabulado, se presentan las interpretaciones obtenidas por medio de la siguiente tabla y gráfico:

**Tabla 3. Disciplina en el desempeño laboral en la toma de decisiones**

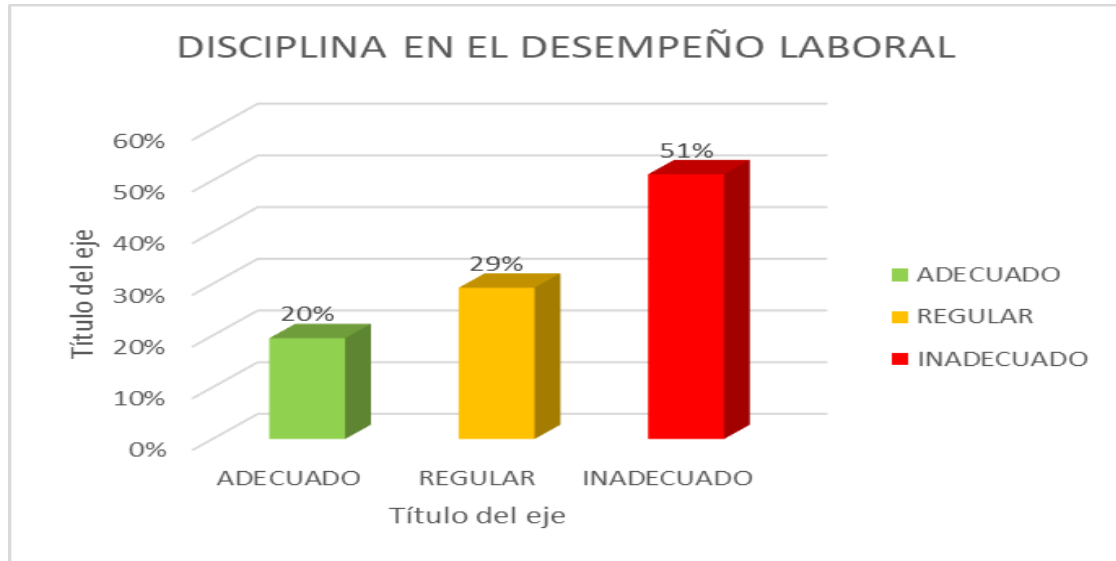
	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Inadecuado</b>	21	51%
<b>Regular</b>	12	29%
<b>Adecuado</b>	21	20%
<b>Total</b>	41	100%

Fuente: guía

Elaboración propia



**Gráfico 3. Disciplina en el desempeño laboral en la toma de decisiones**



Fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

Analizando la dimensión de disciplina del desempeño laboral en la toma de decisiones, para lograr determinar esta calificación es inadecuada con un 51%, esto implica a que la mayoría de los empleados no han demostrado dedicación en su trabajo, donde el nivel de compromiso es bajo y se destaca su familiaridad con la organización al igual que con sus compañeros, entre otros. Son Pocas personas que son consideradas líderes por sus compañeros porque demuestran participación en las reuniones de trabajo y no todos son considerados sus opiniones es por ellos a veces no se logran las metas establecidas.

**Nivel de desempeño laboral en la toma de decisiones de los trabajadores involucrados en la Dirección Regional Agraria de Loreto Periodo 2020.**

Se realizó el análisis de evaluación a la variable del desempeño laboral en la toma de decisiones, donde se aplicó la guía al director regional administración de la DRA - LORETO, con esta finalidad se resolvieron ciertos criterios contenidos dentro del marco teórico. Luego de la tabulación, se presenta a continuación sus respectivas tablas y gráficos:

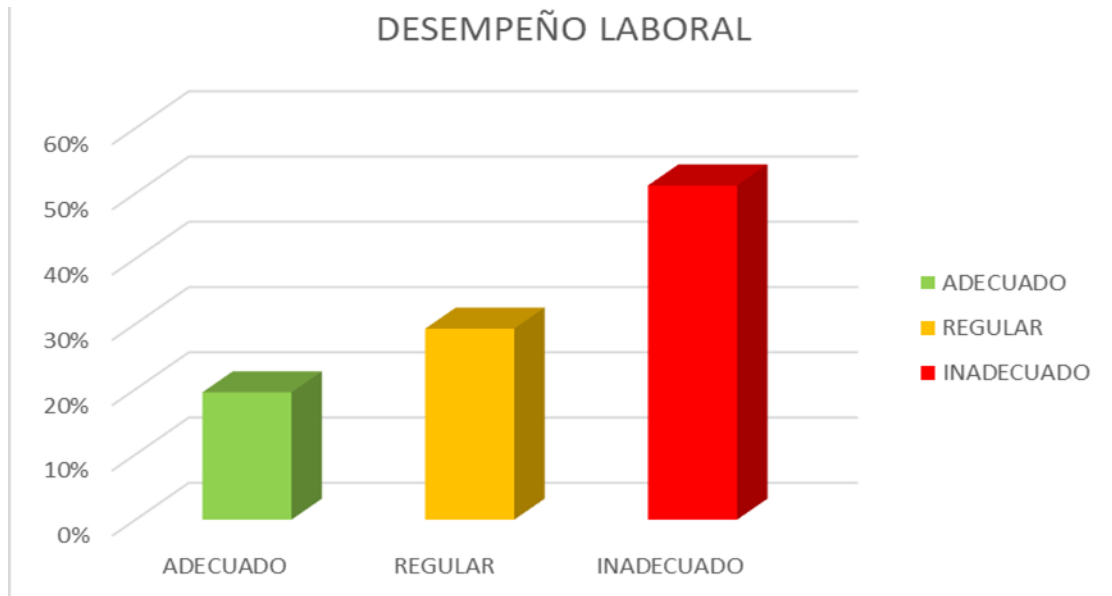
**Tabla 4. Desempeño laboral**

	f	%
<b>Inadecuado</b>	21	51%
<b>Regular</b>	12	29%
<b>Adecuado</b>	8	20%
<b>Total</b>	41	100%

Fuente: Guía

Elaboración propia

#### Gráfico 4. Desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia

#### Interpretación

Al realizar el análisis de evaluar el desempeño laboral en la toma de decisiones de los trabajadores, determinar que hay un 51% de los trabajadores que cuentan un desempeño inadecuado, es por eso que necesitaron de más tiempo en su proceso de inducción y desempeño. Nos falta mucha dedicación a nuestro trabajo, esto hace que no demuestran mucha facultad y habilidad para poder superarse y lograr su identificación con la institución, nos falta seguir liderazgo entre compañeros de trabajo, con el fin de alcanzar las metas establecidas.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

### Tratamiento estadístico e interpretación de resultados

**Tabla 5. de contingencia**

			Desempeño laboral			
			Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
Nivel de conocimiento sobre el uso del SIAF	Bajo	Recuento	21	2	0	23
		% del tota	51.20%	4.9	0	56.10%
Total	Regular	Recuento	0	10	0	10
		% del tota	0	24.40%	0	24.40%
	Alto	Recuento	0	0	8	8
		% del tota	0	0	19.50%	19.50%
		Recuento	21	12	8	41
		% del tota	51%	29%	20%	100%

Fuente: Elaboración propia

Los datos mostrados en Tabla 05 se obtuvo mediante la correlación de Pearson que se aplicó con el programa estadístico SPSS Statistics, lo cual determina que es una correlación positiva, los resultados esta está entre una Correlación positiva media y una Correlación positiva considerable entre nuestra variable independiente nivel de conocimiento sobre el uso SIAF de la Dirección Regional Agraria de Loreto y nuestra variable dependiente, desempeño laboral de la Dirección Regional Loreto, estos resultados nos explica que, cuando la variable independiente aumenta, la otra variable dependiente aumenta de manera en promedio proporcional de acuerdo a (Hernández & Mendoza, 2018).

## Validación de la hipótesis

### Planteamiento de la hipótesis

Ho: Existe relación directa entre el nivel de conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral en la toma de decisiones de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional agraria de Loreto periodo 2020.

H1: No existe relación entre el nivel de conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño Laboral en la toma de decisiones de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional agraria de Loreto periodo 2020.

**Tabla 6. Prueba de Chi-Cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	65, 879a	4	0,000
Razón de verosimilitudes	66,023	4	0,000
Asociación lineal por lineal	32,120	1	0,000
N de casos válidos	41		

a. 6 casillas (66,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,18.

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS

**Tabla 7. Prueba simétrica**

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por	Coeficiente de	0,753	0,000
Nominal	contingencia		
N de casos		41	
válidos			

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS.

### **Interpretación**

Se realizó la aplicación de la prueba del Chi-cuadrado, donde se verificó la existencia de relación entre el nivel de conocimiento del uso del SIAF con el desempeño de los trabajadores en la toma de decisiones en su estudio, gracias a eso se logró que el valor sig. (0.000) es menor al límite de 0.05, así mismo, la relación es significativa, pues este mismo valor es igual a 0 absoluto. donde se señala, que el coeficiente de contingencia obtenido en la tabla 7, es igual a 0.753, la correlación obtenida es calificada como positiva considerable.

### **Regla de Decisión**

#### **Prueba de contrastación de hipótesis**

Para poder efectuar la prueba de contrastación de las hipótesis, se debe de tener en cuenta los siguientes criterios:

Sí  $t_t < t_c$  : Se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_i$

Sí  $t_t > t_c$  : Se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_i$

**Donde:**

**$t_t$  : “t” Tabular**

**tc : “t” Carcular**

**Las hipótesis a ser contrastadas son las siguientes:**

Hi: Existe relación directa entre el conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral de los trabajadores involucrados en la DRA – LORETO, PERIODO 2020.

**Prueba estadística**

Prueba estadística chi cuadrada de Pearson.

**Cálculo del estadístico: Prueba estadística**

**Tabla 8. Prueba de contrastación de hipótesis**

<b>Variables</b>	<b>Grados de libertad</b>	<b>Nivel de Confianza</b>	<b>t calcular</b>	<b>t tabular</b>	<b>Decisión</b>
Conocimiento sobre el uso del SIAF - Desempeño laboral	4	95%	65.987	8.960	Se rechaza la H0 y se acepta la Hi

Fuente. Elaboración propia

**Interpretación**

Se evidencia que debido a que la “t” tabular es menor a la “t” calcular, se rechaza la H0 y se acepta la Hi, por lo que se afirma que: Existe relación directa entre el conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera

y el desempeño laboral en la toma de decisiones de los trabajadores involucrados en la Dirección Regional Agraria de Loreto, periodo 2020.

### **Discusión de resultados**

Para la validación de nuestra hipótesis se aplicó la Prueba estadística de chi cuadrada, que se aplicó con todos los datos obtenidos de las fuentes oficiales ya mencionadas, de esa manera obtenemos como resultado de la prueba estadísticas a un nivel de confianza del 95% y un error absoluto del 5% y así obteniendo con resultado que, P- Valor que es ,000 lo cual es menor al 0,05.

De esta manera, con los resultados obtenidos se rechaza la hipótesis nula propuesta que es “No existe relación entre el nivel de conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño Laboral en la toma de decisiones de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional agraria de Loreto periodo 2020.” y se acepta la hipótesis alterna que es “Existe relación directa entre el nivel de conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral en la toma de decisiones de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional agraria de Loreto periodo 2020”.



## **CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES**

- Como resultado de la investigación a nuestra variable dependiente el nivel de conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera, de la Dirección Regional Agraria de Loreto, de acuerdo con los datos procesados en el periodo 2020 que se encuentran en la Tabla N°01, la variable presenta un comportamiento en promedio ascendente; por consiguiente, existe un aumento proporcional en año, lo cual se puede identificar en la Gráfica N°01.
- Nuestra variable independiente el desempeño laboral en la toma de decisiones, según los datos analizados del periodo 2020 que se encuentra en la Tabla N°04, la variable mostró un comportamiento en promedio ascendente; como consecuencia, existe en promedio un incremento proporcional en ese año; que se muestra en la Gráfica N° 04.
- Luego de recopilar, procesar y analizar los datos necesarios para la investigación del periodo 2020, se rechaza la hipótesis nula planteada y, se acepta la hipótesis alterna que es: “Existe una relación significativa entre la variable el nivel de conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral en la toma de decisiones de la dirección región Loreto en el periodo 2020”.
- El análisis de la correlación de Pearson de nuestra investigación, determino, que nuestra variable dependiente e independiente presentan una correlación positiva; lo que significa que cuando la variable independiente se incrementa la otra variable dependiente también se incrementa de manera proporcional.

## **CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES**

- De acuerdo con la investigación realizada queda, que el nivel de conocimiento del sistema integrado de administración financiera tiene una relación significativa sobre el desempeño laboral; de acuerdo a lo mencionado, se recomienda incentivar un mejor manejo de los sistemas administrativos en la dirección regional agraria de Loreto para generar mayor atención eficiente en la gestión pública con buena iniciativa del personal.
- Se debe incentivar a los gobiernos de turno en los tres niveles de gobiernos que tomen en cuenta las investigaciones sobre las actividades que se realiza al personal de dicha institución de región Loreto para tener mayor criterio al momento de realizar los manejos informáticos.
- Con respecto al desempeño laboral, por tener un comportamiento eficiente, se sugiere realizar un seguimiento constante sobre las actividades del personal en capacitaciones para dar un mejor manejo a la gestión pública.
- La dirección regional agraria de Loreto puede lograr mejores desempeños laborales por parte de sus trabajadores incentivos económicos y brindar constantes capacitaciones para el personal este preparado y dar una buena gestión para poder cumplir las metas establecidas.

## CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

Atencio,(2016). El Sistema Integrado de Administración Financiera (Siaf – Sp) Y La Integración Contable En La Municipalidad Distrital De Ninacaca – Pasco Periodo 2017

. (Tesis de pregrado). Universidad de Hunuco.

Mamani, (2019). Análisis de las Estrategias de Desarrollo e Implementación de los Sistemas Integrados de Administración Financiera Siaf-Sp en Latinoamérica (Tesis de pregrado). Universidad de Nacional Jorge Basadre Grohman ..

MEF. (2016). Ministerio de Economía y Finanzas. Obtenido de Glosario de Términos del Sistema de Gestión Presupuestaria del Estado:  
[https://www.mef.gob.pe/es/?option=com\\_seoglossary&language=es-ES&Itemid=100297&lang=es-ES&view=glossaries&catid=6&limit=15](https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_seoglossary&language=es-ES&Itemid=100297&lang=es-ES&view=glossaries&catid=6&limit=15)

Usca. (2016). El Sistema Integrado de Administración Financiera SIAF - SP y su influencia en la ejecución presupuestal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2016. pregrado. Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios.

Garcia, R., & Marcelino, C. (2018). Impacto del SIAF SP en la eficiencia operativa de la tesorería de la SUNAT. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. Retrieved from  
<http://hdl.handle.net/10757/623906>.

Sanchez, A. (2020). Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF - SP) y la Gestión Presupuestal en la Municipalidad del distrito de Namora, periodo 2018 (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de  
<http://hdl.handle.net/11537/23766>

Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. [trad.] Germán Alberto Villamizar. Quinta Edición. Colombia: Mc Graw Hill, 2000. 85-224-2004-1. 699pp.

Álvarez, J. (2011). SIAF TABLA DE OPERACIONES: Solución Aplicativa – On Line. (Documento en línea). Prodelcorp. Recuperado el 02 de julio del 2016 de:

<http://prodelcorp.edu.pe/material/317SIAF%20OPERACIONES.pdf>

Prieto, M. (2012). Manual Práctico del Sistema Integrado de Administración Financiera. Lima, Perú: Editora: Instituto Pacífico S.A.C.  
Gestión de Recursos Humanos por Competencias. [En línea] [Citado el: 17 de setiembre de2010.]ht

## **ANEXOS**

## 1. Matriz de consistencia

Título de la Investigación	Pregunta de Investigación	Objetivo de la Investigación	Hipótesis	Tipo y Diseño de Estudio	Población de Estudio y Procesamiento de Datos	Instrumento de Recolección de Datos
<b>CONOCIMIENTO DEL USO DEL SIAF Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA TOMA DE DECISIONES DE LOS TRABAJADORES DE LA DRA – LORETO”, PERIODO 2020</b>	<b>General:</b> ¿Qué relación existe entre el conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral en la toma de decisiones de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto, 2020?	<b>General:</b> Determinar la relación que existe entre el nivel conocimiento del uso del SIAF y el desempeño laboral en la toma de decisiones de los trabajadores de la DRA – Loreto. Periodo 2020.	<b>General:</b> Existe relación directa entre el nivel de conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera y el desempeño laboral en la toma de decisiones de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto, Periodo 2020.	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo. <b>Tipo:</b> Descriptivo explicativo. <b>Diseño:</b> No experimental.	<b>Población:</b> El tamaño de la población se representa por el total de la 41trabajadores, DFRA-L periodo 2020.  <b>Procesamiento de datos:</b> Softwares estadísticos SPSS y Minitab	Información de la DRA-L.
	<b>Específicos:</b> - ¿Cuál es el nivel de conocimiento del uso del sistema integrado de administración financiera de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto, 2020? - ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la toma de decisiones en su dimensión de calidad de trabajo de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto, 2020? - ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la toma de decisiones en su dimensión de disciplina laboral de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto, 2020? - ¿Cómo se encuentra el desempeño laboral en la toma de decisiones de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto, 2020?	<b>Específicos:</b> -Establecer el nivel de conocimiento sobre el SIAF por parte de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto Periodo 2020. -Establecer el nivel de desempeño laboral en la toma de decisiones en su dimensión de calidad de trabajo de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto, Periodo 2020. - Establecer el nivel desempeño laboral en la toma de decisiones en su dimensión de disciplina laboral de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto periodo 2020. -Establecer el nivel de desempeño laboral en la toma de decisiones de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto periodo 2020	<b>Específicas:</b> -Los recursos directamente recaudados influyen directamente en la ejecución presupuestal de ingresos de la UNAP, periodo 2016-2020 -El nivel de conocimiento que presentan los trabajadores sobre el SIAF de la Dirección Regional Agraria de Loreto Periodo 2020. Es bajo. - El desempeño laboral en la toma de decisiones en su dimensión de disciplina laboral de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto Periodo 2020. Es inadecuado. - El desempeño laboral en la toma de decisiones de los trabajadores involucrados de la Dirección Regional Agraria de Loreto Periodo 2020. Es inadecuado			

## 2. Instrumento de recolección de datos.

### Cuestionario sobre nivel de conocimiento del uso del Sistema Integrado de Administración Financiera

Muy buenos días/tardes, Sres. trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Loreto, el presente instrumento sirve para evaluar su nivel de conocimiento sobre el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF), para lo cual, se hace con fines netamente académicos por lo que se solicita responder las alternativas según corresponda:

<b>Sexo</b>	
<b>Edad</b>	
<b>Cargo</b>	

Por favor sírvase, a encerrar con un círculo la respuesta correcta.

1. ¿Qué significa SIAF?
  - a. Sistema de Administración Financiera
  - b. Sistema Integrado de Administración Financiera
  - c. Sistema Integral de Administración y Finanzas
  - d. Software Integrado de Administración Financiera
  - e. Software Integral de Administración y Finanzas
2. ¿Qué registra el SIAF?
  - a. El patrimonio del estado
  - b. Los recursos públicos del estado
  - c. Los activos y pasivos de instituciones mixtas
  - d. b y c
  - e. N.A
3. ¿Qué tipo de herramienta es el SIAF?
  - a. Herramienta solo de gestión
  - b. Herramienta de gestión financiera
  - c. Herramienta de gestión presupuestal
  - d. a y b
  - e. b y c
4. ¿Quién se encarga de monitorear el SIAF?
  - a. El Ministerio de Economía y Finanzas
  - b. El Ministerios de Justicia
  - c. El Ministerio de Educación
  - d. T.A.
  - e. N.A
5. ¿En qué niveles de gobierno opera el SIAF?
  - a. Local
  - b. Regional
  - c. Nacional
  - d. Todas las anteriores
  - e. Solo a y b

6. ¿Cuáles son las áreas administrativas en las que interviene el SIAF?
  - a. Área de planificación y presupuesto
  - b. Área de logística
  - c. Área de contabilidad y tesorería
  - d. Área de personal
  - e. T.A.
7. ¿Cuál de los siguientes módulos permite registrar las operaciones de gastos e ingresos con cargo a su marco presupuestal y programación de compromiso anual?
  - a. Módulo Contable
  - b. Módulo de Control de Pago de Planillas
  - c. Módulo de Ejecución de Proyectos
  - d. Módulo Administrativo
  - e. Módulo de Deuda Pública
8. ¿Cuál de los siguientes Módulos no pertenece al SIAF?
  - a. Módulo de Formulación
  - b. Módulo de Proceso Presupuestario
  - c. Módulo de Almacenamiento de deudas
  - d. Módulo Administrativo
  - e. N.A.
9. El área de personal se encarga de registrar en el SIAF
  - a. Registrar el compromiso de planillas
  - b. Registrar las pensiones y beneficios sociales
  - c. Registrar las aportaciones a un fondo común de pensiones
  - d. T.A.
  - e. Solo a y b
10. ¿A quién se reporta la información del Módulo de Ejecución de Proyectos?
  - a. Al Banco Mundial
  - b. Al Banco Interamericano de Desarrollo
  - c. Al Banco de Reserva del Perú
  - d. Solo a y b
  - e. Solo a y c
11. ¿Cuántos Módulos del SIAF existen según el Ministerio de Economía y Finanzas?
  - a. 7
  - b. 8
  - c. 10
  - d. 11
  - e. 12
12. ¿En qué Módulo del SIAF se realiza el Pre Cierre Financiero?
  - a. Modulo Administrativo
  - b. Módulo de proceso presupuestario
  - c. Módulo de Deuda Pública
  - d. Módulo de formulación
  - e. N.A



13. El Módulo Administrativo se utiliza para:
  - a. Registro de transacciones y asignación de cuenta contable
  - b. Registro de transacciones y reporte de la ejecución presupuestal
  - c. Registro de transacciones y reporte de libros bancos
  - d. a) y b) son correctas
  - e. b) y c) son correctas
14. En el Módulo Contable del SIAF, se realiza las siguientes operaciones:
  - a. Se genera procesos y reporta estados financieros
  - b. Se asigna la cuenta contable
  - c. Se registra las transacciones y se asigna cuenta contable
  - d. a) y c) son correctas
  - e. b) y c) son correctas
15. Los Módulos del SIAF que se utilizan en el registro de las operaciones y emisión de información Financiera en la Unidad Ejecutora, son:
  - a. Módulo de proceso presupuestario y módulo administrativo
  - b. Módulo de proceso presupuestario y módulo contable
  - c. Módulo administrativo y módulo contable
  - d. todos los módulos del SIAF
  - e. b) y c) son correctas

Fuente: Pagina Web del Ministerio de Economía y Finanzas/Adecuado por los actores del presente trabajo de investigación.

LUIS ALBERTO ORBE CÁRDENAS

GERARDO ANTONIO TAMANI MANUYAMA

**Guía para medir el desempeño laboral en la toma de decisiones de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Loreto**

<b>Cargo del Evaluador</b>	
----------------------------	--

Muy Buenos días/tardes, el presente cuestionario tiene por finalidad evaluar sobre el nivel de desempeño laboral que presentan los trabajadores que se encuentran bajo su cargo, para ello, es necesario que a cada trabajador le designe una numeración con el cual identificarlo. Así mismo, debe tener en cuenta que, para cada una de las preguntas efectuadas, cuenta usted con cinco alternativas, siendo el 1 la de menor valor o calificación y el 5 el de mayor valor. Le agradecemos de antemano su colaboración.

<b>Sexo</b>	
<b>Edad</b>	
<b>Cargo</b>	

Instrucciones:

Marque la respuesta de acuerdo a su nivel de percepción, para lo cual tiene 5 opciones categorizadas tal como se presenta.

<b>Valor</b>	<b>Categorización</b>
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

		<b>Trabajador N°</b>				
		<b>.....</b>				
<b>Ítem</b>	<b>Habilidades</b>	<b>Opciones de respuesta</b>				
<b>01</b>	El personal se muestra en la disponibilidad de aprender más.	1	2	3	4	5
<b>02</b>	El personal no requirió de más tiempo para el proceso de inducción.	1	2	3	4	5
<b>03</b>	El personal no requiere ser supervisado.	1	2	3	4	5
<b>Ítem</b>	<b>Iniciativa</b>	<b>Opciones de respuesta</b>				
<b>04</b>	El personal se encuentra en la capacidad de solucionar los problemas que se le presenten.	1	2	3	4	5
<b>05</b>	Se muestra animoso para aprender y perfeccionar sus técnicas de trabajo.	1	2	3	4	5

<b>06</b>	El personal demuestra habilidad para seguir mejorando su desempeño.	1	2	3	4	5
<b>Ítem</b>	<b>Responsabilidad</b>	<b>Opciones de respuesta</b>				
<b>07</b>	El personal muestra dedicación en su trabajo.	1	2	3	4	5
<b>08</b>	El personal se encuentra familiarizado con la institución y con sus compañeros.	1	2	3	4	5
<b>09</b>	El personal ha demostrado que es de confianza para la institución.	1	2	3	4	5
<b>Ítem</b>	<b>Cooperación y trabajo en equipo</b>	<b>Opciones de respuesta</b>				
<b>10</b>	El personal cuenta con la capacidad de trabajar en equipo.	1	2	3	4	5
<b>11</b>	El personal es considerado como líder por sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
<b>12</b>	Al momento de trabajar en equipo, este respeta las opiniones de cada compañero.	1	2	3	4	5
<b>Ítem</b>	<b>Cumplimiento del plan de trabajo</b>	<b>Opciones de respuesta</b>				
<b>13</b>	El personal cumple con sus tareas dentro del tiempo establecido.	1	2	3	4	5
<b>14</b>	El personal contribuye al logro de las metas y planes fijados de la institución.	1	2	3	4	5
<b>15</b>	El personal incentivo a sus compañeros a cumplir las metas de trabajo.	1	2	3	4	5

Fuente: Mendoza, L. (2009). "Elaboración de la Evaluación del Desempeño con indicadores específicos en cada puesto de trabajo". Barcelona. España / Adecuado por los actores del presente trabajo de investigación.

LUIS ALBERTO ORBE CÁRDENAS

GERARDO ANTONIO TAMANI MANUYAMA